

業務負担の軽減／ 持続可能な探究学習

かつての同校で「あたり前」だったこと

- ①定期考査などの採点は手作業で行う業務。
②ペーパーテストで測れる資質・能力を、育成を目指す資質・能力の中心に据える。

「あたり前」を見直した経緯・きっかけ

- ①採点業務の負担を軽減したいと考えた教師が率先してICTを活用した採点を行い、成果を校内に周知した。
②全教師へのアンケートで、生徒に育成したい資質・能力や、探究学習の実施に向けた不安などを聞いた。

見直しの成果・今後の展望

- ①自動採点システムの導入により、採点業務の時間が3分の1程度までに削減。成績データの活用による生徒の学習改善・教師の指導改善も進んだ。
②全校体制で探究学習を推進する仕組みを構築し、現場の声を反映した指導改善を模索し続けている。

長野県野沢北高校

長野県野沢北高校は、定期考査などの採点においてICTを活用することで、採点業務にかかる教師の負担を大幅に削減した。また、現在では多くの学校が取り組む探究学習に、同校は10年以上も前から全校体制で取り組むことを模索し、実践を積み重ねてきた。そのいずれもがトップダウンによるものではなく、現場の教師の問題意識から始まった取り組みであり、時間をかけて教師一人ひとりの意識変容を促す改革だった。

現場の問題意識に耳を傾けて課題を発見し、若手・中堅の教師が中心となつて取り組む

自動採点システムの導入で採点業務の負担が軽減

月のことだ。

長野県野沢北高校は、2023年度からICTを活用した自動採点システム（＊）を導入し、定期考査などの採点業務にかかる教師の負担の軽減を図っている。教師が採点に費やす時間は、導入以前と比べると3分の1程度までに削減された。

自動採点システムの導入のきっかけ

「教師の仕事の中で、効率化できる可能性が残っているうちの1つが採点業務だと思っていました。県内にはそうした採点システムを導入している学校はありませんでしたが、本校がICTを活用した自動採点システムの運用の先駆けとなり、それを他校にも広めることができれば、県全体の働き方改革に貢献できるのではないかと考えました」

その記事に反応した教師の1人が、理数科主任の赤羽根弦先生だった。

「採点業務にかかる時間を減らし、それによって生まれる時間を教材研究などに充てたいと日頃から考えていたので、すぐに校長に『システムを開発

どうすれば**見直**せる？ 学校の「あたり前」

2024年度卒業生進路実績 国公立大は、北海道大、筑波大、群馬大、埼玉大、千葉大、東京学芸大、横浜国立大、金沢大、信州大、名古屋大、大阪大、熊本大などに82人が合格。私立大は、青山学院大、慶應義塾大、国際基督教大、上智大、中央大、明治大、立教大、早稲田大などに延べ286人が合格。



澤田浩文
探究主任
さわだ・ひろふみ
同校に赴任して
国語科。

10年目。

赤羽根
理科主任
あかばね・げん
同校に赴任して
理科(生物)。

四三
五

田中聰 教頭

2年目。

校長
柳沢 敬
やなぎさわ・けい
同校に赴任して4年目。

同校に赴任して
やなぎさわ・けい
柳沢 敬
校長

四年四月

した企業に話を聞いてみたい」と相談しました。夏季休業期間中に企業担当者を本校に招き、説明を聞きました。そして23年4月から自動採点システムの運用が始まりました。だが、設定に手間がかかること、採点の正確性に対する不安が拭い切れないことを理由に、積極的に使用するのは一部の教師に限られていた。しかし、赤羽根先生が採点業務を短時間でトラブルもなく終える様子を見た他の教師が関心を示し始め、設定方法などを赤羽根先生に尋ねるようになった。

2年目には、校内に知見が蓄積され、赤羽根先生以外にも自動採点システムの利点を実体験を交えて同僚に説明できる教師が増えた。さらに、システムそのものの改善が進んだことで、担当教科の定期考査の採点業務で同システムを利用する教師は増加した。導入3年目の25年度は、ほぼすべての教師が同システムを利用している。

採点業務にかかる教師の負担の軽減が進んだだけでなく、成績情報をデジタル管理することで、生徒の学習改善や教師の指導改善が進んだ。

「導入した自動採点システムでは、生徒一人ひとりの解答状況を設問別に分析し、同じ点数の生徒でも理解度が異なることを客観的に把握することが

図 ある科目のテストでの生徒の理解度分析表の例

番	得点	理解度ランク所属確率						理解ランク
		Eランク	Dランク	Cランク	Bランク	Aランク	2	3
	82				8.7%	91.3%		A
	72				19.6%	80.3%		A
	67				22.0%	77.5%		A
	65			10.7%	85.0%	4.2%		B
	64				7.3%	92.2%		A
	64			6.8%	79.0%	14.2%		B
	57		1.4%	20.9%	73.8%	3.9%		B
	55		9.8%	84.6%	5.4%			C
	55		8.9%	65.1%	25.4%			C

- ① 生徒をテストの得点順で表示。
 - ② テスト問題への理解度をAからEの5ランクに分け、解答状況を基に、生徒がどのランクに該当する可能性があるかを表示。
 - ③ 理解度でのランクづけを得点と見比べることで、得点は低いが理解度が高い生徒などを発見できる。

※学校資料を基に編集部で作成

持続可能な探究学習の 仕組みを3年間かけてつく

同校では、全教師が参画して探究學習を進める体制を17年度から構築している。その最初の一歩は、14年度に実施された教職員対象のアンケートだつたと、探究主任の澤田浩文先生は説明する。

「本校の未来のあり方を考えるために設置された将来構想委員会が、教職員に対して、生徒に身につけさせたい

できます(図)。定期考査の結果を返却する際、優先的に復習すべき問題を生徒ごとに提示することも容易になりました。今後は、提供企業との協働研究の成果もシステムに反映される予定です」(赤羽根先生)

5段階で把握した生徒の理解度に応じてグループワークの際の班分けを行なび、自動採点システムによるデータ

力について尋ねるアンケートを実施しました。その結果、難関大学の一般選抜で多くの生徒を合格させてきた本校においても、ペーパーテストだけでは測れない資質・能力、具体的には論理的に考える力や自分の意見を他者に伝える力、異なる立場の人を思いやる力などが重視されていることが分かりました。また、そうした力を育成する教育活動として、生徒が主体となって取り組む探究学習を想定していることも分かりました。

一方で同アンケートには、探究学習に関する業務が一部の教師に集中する他校の例を挙げて、探究学習にかかわることに躊躇する率直な声もあつた。全教師が無理なく探究学習にかかりながら、資質・能力を育成する仕組みが必要なことも同校は認識した。

その後、将来構想委員会のメンバーの教師が率先して探究的な授業を実践し、校内に公開。探究学習への期待や不安について教師たちが語り合える場も継続的につくつていった。そして、自校の探究学習の理念と生徒の活動への教師のかかわり方などを示したガイドブックの作成を開始した。

全校体制での探究学習をスタートしたのは、同アンケートの実施から3年後の17年度だ。

「探究学習は、授業の流れや指導のノウハウの共有以上に、なぜ探究学習が必要なのか、教師にはどのような力が求められるかといった理念の理解が重要です。 性急に探究学習を導入するのではなく、探究学習に意欲的な教師が授業を率先して行い、ほかの教師に見てもうことを通じて、言葉だけでは伝わりにくい理念を広め、『自分も取り組んでみたい』という期待感を高めていきました」（澤田先生）

全校体制での実施から9年目を迎えた同校の探究学習は、様々な点でプラスアップを続けている。

24年度からは、入学直後の1年生が4月に丸一日をかけて探究学習に取り組む、「ミニ探究day」を実施しているが、それは探究学習に対する教師たちの問題意識から始まった、「あたり前」を見直す取り組みの1つだ。

自校の課題を見つけ、それに取り組める教師を見極める

同校では、教育課程や授業評価の検討委員会、将来構想委員会の委員長を若手・中堅の教師が務めている。そうした教師が議論の中心となり、学校を代表して他校視察などに出かけることの重要性を田中聰教頭は語る。

「若手の教師が現状への疑問や改善のアイデアを忌憚なく述べ、それらをベテランの教師が受け止める風土が本校にはあります。自動採点システムの導入・運用も全校体制での探究学習も、若手・中堅の教師がリードしながら進めてきました。社会が大きく変化するについての理解が深まるようにしました」（澤田先生）

同校は地域の企業や大学などとコンソーシアムを形成しており、約30人の社会人が外部サポーターとして生徒の探究学習に伴走している。外部サポーターが参加することで、探究学習に伴走する教師の負担が減った一方で、外部サポーターとの折衝など、新たな業務も生まれている。同校では、そうした業務を担う教師の授業時数を減らすなどして、探究学習を持続可能な教育活動にしている。

「働き方改革としては早く帰宅することが大切ですが、教師としての成長には、教師同士の対話の時間が間違なく必要です」（田中教頭）

柳沢校長は、管理職の責務として「若手・中堅の教師が自校での勤務を経て今後、現場でどんな活躍をする人材となりそうかをイメージすること」の重要性を語る。

「教師一人ひとりの潜在能力や興味・関心が分かると、学校の課題に取り組むリーダーを見つけやすくなります。自動採点システムも、校長の私がトツピダウンで指示を出すのではなく、赤羽根先生が興味を持ち、率先して動いたからこそ、ほかの教師に波及し、学校全体の変化につながったのだと思います。学校を変えるためには、学校の中の課題を見つけられる人、その課題に取り組める人を管理職が見極め、支援することが大切だと思います」